

15. januar 2025



Landsrådet for
Trafikk, Teknikk, og Administrasjon
Norsk Jernbaneforbund

Riktig godt nytt år!

Konsernorganisering fase 2

Innplassering av ledere på nivå 3 er planlagt slutført uke 3 (13.-17. januar). Videre innplassering på nivå 4 og «nedover» vil deretter gjennomføres fortløpende.

Det er flere i gruppe 1, 2 og 3 som har ytret ønske om å få mulighet til å bli vurdert for noen av de bekjentgjorte stillingene. Det er på nåværende tidspunkt ikke mulig å hensynta dette ønske da det er kun de som er i «reel» omstilling med bortfall av stilling som har «førsterett». Dersom noen stillinger ikke fylles vil det fortløpende vurderes om disse kan lyses ut internt med mulighet for å søke for alle.

Ønsker noen å følge litt ekstra med er det en god ide å gå innom sidene til prosjektet her:

[Konsernendring](#)

Endring kan oppleves ulikt fra person til person og selv små endringer kan føles og oppleves å gjøre en utrygg. Andre igjen kan oppleve endringer som noe utelukkende positivt og spennende.

Landsrådet oppfordrer alle å ta kontakt med sin lokale forening om det er noe man har spørsmål om, også uavhengig av hvilken gruppe man er plassert i.

Det er mer å lese om grupper og hvordan man definerer hvilken gruppe en ansatt plasseres i her:

[Om gruppetilhørighet](#)

For de aller fleste av våre medlemmer medfører besluttet konsernorganisering ingen eller liten endring.

De som ønsker og har behov for bistand videre i prosessen bes ta kontakt med sin lokale forening.

Lønnsoppgjør 2025

Foreninger og landsråd jobber med forberedelser til lønnsoppgjøret 2025. I 2025 er det et såkalt mellomoppgjør der det kun er penger det forhandles om, ikke endringer i overenskomsten.

Vi oppfordrer alle medlemmer til å gjennomføre lønnsamtale med leder som leder plikter å tilby i henhold til overenskomsten del B, kapittel 7.6, punkt 6.

Det anbefales at den enkelte, om leder ikke fører referat eller oppsummering av samtalen, selv noterer ned sin opplevelse av hva man snakket om og hva man er enige eller uenige om og sender dette til leder for kommentarer.

Referatet/notatene, sammen med eventuelle kommentarer fra leder, kan sendes lokal forening sammen med krav og begrunnelse for hvorfor man mener en eventuelt ytterligere justering, utover lønnsrammen er riktig.

Landsrådet har mottatt flere tilbakemeldinger på at medlemmer enten ikke blir tilbudt slik samtale, eller at enkelte ledere gir uttrykk for at slik samtale ikke er nødvendig da leder ikke har noen påvirkning på grunn av NJF og LO sin innretning i lønnsoppgjørene.

Dette stemmer IKKE!

En leder kan, uavhengig av organisasjonstilhørighet for sin ansatt, melde inn til sin leder og «oppover» i nivåene på arbeidsgiversiden hva denne mener er riktig lønnsjustering for sine ansatte. Ikke dermed sagt at alle krav/ønsker fra en leder inn i lønnsoppgjøret vil bli tatt til følge av nivåene over seg igjen. Dette er arbeidsgivers prosess og ikke noe vi tillitsvalgte har noen påvirkning på. Det er først i forhandlingene mellom partene (NJF og Bane NOR), at resultatet av arbeidsgivers prioriteringer blir kjent for NJF sitt forhandlingsutvalg.

En kort forenklet fremstilling av prosessen i et lønnsoppgjør:

Prosentvis ramme for lønnsoppgjøret avgjøres gjennom forhandlingene i [frontfagene](#). Resultatet her gir en prosentvis økning som i stor grad er retningsgivende for alle videre lønnsforhandlinger det året.

Eventuelt fratrukk fra det prosentvise lønnstillegget man blir enige om i frontfaget, er [overheng](#) og [glidning](#).

Rammen fra forhandlingene i frontfaget minus eventuelt overheng og glidning utgjør den prosentvise lønnsøkningen vi forhandler om i våre forhandlinger.

Et forsøk på et **eksempel** (veldig forenklet):

- En fagforening har 100 medlemmer, alle med en lønn på 500 000,- som gir en samlet «lønnsmasse» (for eksempelets skyld tas det ikke med faste og variable tillegg) på 50 000 000,-.
- Den prosentvise rammen fra frontfagsforhandlingen er eksempelvis på 5%, som gir følgende «pott» til fordeling mellom alle 100 medlemmene: $50\,000\,000 \cdot 0,05 = 2\,500\,000,-$
- 2 500 000,- skal så fordeles på 100 medlemmer. Dette tilsvarer, dersom man deler likt, en lønnsøkning på 25 000,- per medlem.
- Om noen skal justeres høyere, må det enten legges ytterligere midler (les: penger) inn i «potten» fra arbeidsgiver eller man må omfordele mellom de 100. Altså at noen vil få mer på «bekostning» av noen andre.

- Deler av lønnsrammen blir fordelt i forhandlingene mellom LO Stat og Spekter (A-dels forhandlingene). La oss si at det i dette eksempelet er enighet i «A-dels forhandlingene» om at alle, uavhengig av organisasjonstilhørighet eller hvilken bedrift de jobber i i Spekterområdet skal ha 12 500,- (i tillegg kommer det ytterligere justeringer for lavtlønte, men dette er for enkelthetens skyld ikke tatt med i eksempelet). Altså halvparten av den totale lønnsrammen for de 100 medlemmene er «låst» etter forhandlingene mellom LO Stat og Spekter. Dette skal alle ha uansett.
- «Potten» forhandlingsutvalget til fagforeningen skal forhandle med arbeidsgiver om er dermed i realiteten halvert til 1 250 000,-.
- 1 250 000,- skal så fordeles på 100 medlemmer. Dette tilsvarer, dersom man deler likt, en lønnsøkning på 12 500,- per medlem (som kommer i tillegg til de 12 500,- fra A-dels forhandlingene. Totalt 25 000,-).
- Om noen skal justeres høyere, må det enten legges ytterligere midler (les: penger) inn i «potten» fra arbeidsgiver eller man må omfordele mellom de 100. Altså at noen vil få mer på «bekostning» av noen andre.

Eksempelet over er like «treffende» uavhengig av om man har individuell lønn eller lønn etter tabell.

Norsk Jernbaneforbund er et LO forbund. Vi er tilhenger av, og følger, LO sin holdning om at alle skal ha mest mulig ut fra lønnsrammen i et oppgjør. Samtidig er det en klar holdning om at lavtlønte og kvinner (som fremdeles ligger lavt i forhold til menn i mange yrker) skal prioriteres.

I tillegg til ovenstående eksempel er det flere «ting» som påvirker et lønnsoppgjør uavhengig av sektor, offentlig eller privat, Spekter eller NHO.

[Inflasjon](#), [kronkurs](#), pris på råvarer som olje, gass, jern og andre metaller. Listen er langt fra uttømmende.

Landsrådet har jobbet med forberedelser til lønnsoppgjøret 2025 i noen måneder allerede og vi fortsetter dette arbeidet fremover.

Gaver til medlemmer

Landsrådet fortsetter å ha tett dialog med leverandør om kvalitetsutfordringen noen opplever med at logo og tekst flasser av sekkene.

Landsrådet har ikke mottatt mange tilbakemeldinger på utfordringen og gjentar derfor oppfordringen til alle som opplever dette å ta kontakt med lokal forening slik at vi får kartlagt omfanget og jobbet mot erstatning av de sekkene som er berørt av dette.

Andre saker vi jobber med

- ERTMS
- Etterarbeid lønnsoppgjør 2024 og forberedelser til lønnsoppgjøret 2025
- Lønns- og arbeidsforhold
- GAT Go og endringer/tilpasninger/muligheter i MinGAT
- Reisetid, arbeidstid, hviletid

Lars Ø. Sannes
Leder